

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *AFDELING* PADA
PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

SKRIPSI

OLEH:

RISKA ALFITRI
NIM: 11571205277



UIN SUSKA RIAU

UIN SUSKA RIAU

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

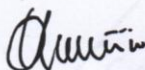
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RISKA ALFITRI
NIM : 11571205277
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *AFDELING* PADA PT.
RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI
HULU
Hari/Tanggal Ujian : KAMIS, 10 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH:

PEMBIMBING



ULFIAH NOVITA, SE, M.Si
NIK. 130 717 061

MENGETAHUI:

DEKAN



DR. DRs. H. MUH. SAID HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI



AINUN MARDIAH, SE, MM
NIP. 19781203 200604 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RISKA ALFITRI
NIM : 11571205277
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
SEMESTER : IX (SEMBILAN)
JUDUL : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *AFDELING* PADA PT.
RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI
HULU
Hari/Tanggal Ujian : KAMIS, 10 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH:

KETUA PENGUJI


DR. AMBUL MUZAN, SH, M.Ag
NIP. 19770227 200312 1 002

MENGETAHUI:

PENGUJI I


DR. MULIA SOSIARY, SE, MM, Ak, CA
NIP. 19761217 200901 1 014

PENGUJI II


DR. MUHAMMAD APRIL, SH, M.HUM
NIK. 130 712 072

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN *AFDELING* PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU

RISKA ALFITRI
11571205277

Penelitian ini dilakukan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu sebanyak 108 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 85 orang dengan menggunakan metode *random sampling*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. Besar pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ditunjukkan dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,592. Hal ini menunjukkan bahwa 59,2% kinerja karyawan *afdeling* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan sisanya sebesar 0,408 atau 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Afdeling* Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu ” yang disusun sebagai syarat Akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag sebagai rektor UIN Suska Riau yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
2. Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Ainun Mardiah, SE, MM selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu Ulfiah Novita, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bapak Muklis , SE.MM selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu yang telah memberikan informasi dan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
9. Kedua orangtua Ayahanda Ade Alpian dan Ibunda Sepriza tercinta yang telah memberikan motivasi dan do'a kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kakak dan adik tercinta Wirna Alfia S.Pd, Putri Alfiani dan M. Adi Kurniawan yang selalu menyemangati penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
11. Kawan-kawan seperjuangan Elvi, Rinda, Risna, Romini, Uci dan Usek terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Kawan-kawan seperjuangan khususnya lokal Manajemen C angkatan 2015 dan lokal MSDM A angkatan 2015 serta seluruh angkatan Manajemen 2015 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, Juli 2019

Penulis

RISKA ALFITRI



UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Kinerja	12
2.1.1 Pengertian Kinerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
2.1.3 Indikator Kinerja	17
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja	17
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	20
2.2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja.....	23
2.2.5 Korelasi Kepuasan Kerja.....	25
2.3 Komitmen Organisasi	27
2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	27
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	28
2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi	29
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	30
2.4.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja	30
2.5 Pandangan Islam.....	31
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	31
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja.....	32
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Komitmen Organisasi	32
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Penelitian.....	35

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.8 Hipotesis	36
2.9 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian	38
3.2 Jenis dan Sumber Data	38
3.3 Teknik Pengumpulan Data	39
3.4 Skala Pengukuran	39
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian.....	40
3.5.1 Populasi	40
3.5.2 Sampel	40
3.6 Teknik Analisis Data	41
3.6.1 Metode Analisis Deskriptif.....	41
3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif	42
3.7 Uji Kualits Data.....	42
3.7.1 Uji Validitas.....	43
3.7.2 Uji Realibilitas.....	43
3.8 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.1 Uji Normalitas	44
3.8.2 Uji Multikolinieritas	44
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	45
3.9 Regresi Linear Berganda	46
3.10 Uji Hipotesis.....	46
3.10.1 Uji t.....	46
3.10.2 Uji F	47
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkat PT. Rigunas Agri Utama Pernap Kabupaten Indragiri Hulu	49
4.2 Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama Pernap Kabupaten Indragiri Hulu	50
4.3 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama Pernap Kabupaten Indragiri Hulu.....	51
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Karakteristik Responden	52
5.1.1 Karasteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
5.1.2 Karasteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
5.1.3 Karasteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
5.1.4 Karasteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	54
5.2 Deskriptif Variabel	55
5.2.1 Analisa Deskriptif Variabel Kinerja.....	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	58
5.2.3 Analisa Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi.....	60
5.3 Uji Kualitas Data	62
5.3.1 Uji Validitas.....	62
5.3.2 Uji Rehabilitas	64
5.4 Uji Asumsi Klasik	64
5.4.1 Uji Normalitas	65
5.4.2 Uji Multikolinieritas	66
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	67
5.5 Analisis Data Penelitian	68
5.5.1 Regresi Linear Berganda	69
5.5.2 Uji Hipotesis.....	70
5.5.2.1 Uji Secara Parsial (Uji T).....	70
5.5.2.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	72
5.5.2.3 4 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
5.6 Pembahasan	74
5.6.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu	75
5.6.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu	77
5.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu	79
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	81
6.2 Saran.....	82

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

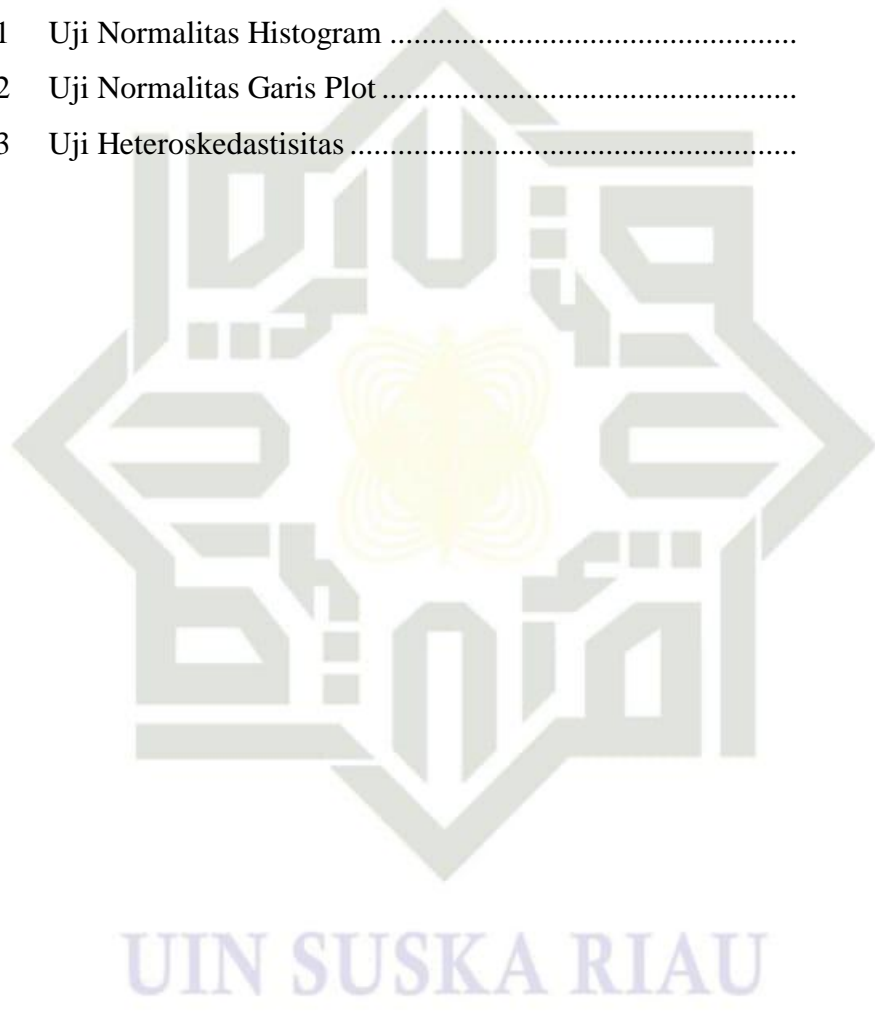
	Halaman
Tabel 1.1 Rekapitulasi Target dan Realisasi Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap	5
Tabel 1.2 Data Turnover Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Tahun 2016-2018	6
Tabel 1,3 Absensi Karyawan <i>Afdeling</i> Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2016-2018	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2.2 Defenisi dan Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian	36
Tabel 3.1 Interval Koefisian	48
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel. 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	56
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja	58
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komitmen Organisasi	61
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas	63
Tabel 5.9 Hasil Uji Realibilitas	64
Tabel 5.10 Hasil Uji Multukolinearitas	67
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	69
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung	71
Tabel 5.13 Hasil T hitung	73
Tabel 5.14 Koefesien Determinasi	74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran Tentang Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	35
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	51
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram	65
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot	66
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	68



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia atau sering disingkat dengan SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Menurut **Hasibuan (2012:10)**, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Di dalam sebuah organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang lain dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Menurut **Robbins (2015)**, Organisasi merupakan suatu unit sosial yang dikordinasikan secara sadar oleh dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu basis yang terus-menerus.

Pada sebuah organisasi karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.



© Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin.

Menurut **Mangkunegara (2013:67)**, bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan padanya. Kinerja merupakan hal yang penting dijadikan landasan untuk mengetahui tentang *performance* dari karyawan.

Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut **Kasmir (2016:189)**, diantara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. **Supriyanto dan Machfudz (2010:106)**, mengutip pendapat Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan karyawan juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik daripada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi-konsekuensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental pada karyawannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

Kepuasan kerja yang tinggi bagi karyawan adalah keinginan bagi setiap organisasi, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan .

Menurut **Hasibuan (2009:49)**, bahwa kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *turnover* karyawan yang rendah sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *turnover* lebih tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang merasa kurang puas akan pekerjaannya akan memilih keluar dari perusahaan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaiannya dan intensi melanjutkan bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

Menurut **Luthans (2011:190)**, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat tetap menjadi anggota tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama perusahaan dan keyakinan yang pasti dalam dan penerimaan atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Jika komitmen organisasi rendah maka akan berdampak pada turn over, tingginya absensi dan meningkatnya kelambanan kerja. Komitmen organisasi akan menurun jika masih adanya karyawan yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaannya, masih adanya karyawan yang meninggalkan kantor pada jam kerja.

PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu adalah salah satu perusahaan kelapa sawit swasta yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit dengan jumlah karyawan 697 orang. Pada penelitian ini penulis hanya meneliti karyawan *afdeling* yang berjumlah 108 karyawan.

Semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memeberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah



ditetapkan, atau dengan kata lain tidak mampu untuk menghasilkan sesuatu yang telah ditetapkan.

Berikut ini total produksi Tandan Buah Segar (TBS) yang dicapai PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu selama 3 tahun yang dilihat dari target produksi dari tahun 2016-2018.

Tabel 1.1: Data Rakapitulasi Target dan Realisasi Karyawan Afdeling Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Tahun 2016-2018

Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase Pencapaian Realisasi Dibandingkan Target Produksi (%)
2016	100.000	92.471	92,4
2017	115.000	107.066	93,1
2018	120.000	95.246	79,3

(sumber: PT. Rigunas Agri Utama Peranap)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa produksi TBS pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2016 target produksi sebanyak 100.000 ton sedangkan realisasi produksinya hanya 92.471 ton dengan persentase 92,4%. Pada tahun 2017 target produksi sebanyak 115.000 ton sedangkan realisasi produksinya hanya 107.066 ton dengan persentase 93,1%. Pada tahun 2018 target produksi sebanyak 120.000 ton sedangkan realisasi produksinya hanya 95.246 ton dengan persentase 79,3%.

Salah satu penyebab penurunan kinerja yaitu kepuasan kerja yang belum tercapai dan rendahnya komitmen organisasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Fenomena yang terjadi yaitu adanya hubungan tidak baik sesama rekan kerja sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Adanya penempatan yang tidak sesuai keahlian seperti seorang karyawan yang baru lulus SMA belum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mempunyai pengalaman kerja diletakkan dibagian panen sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, penulis menemukan fenomena kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan *afdeling* yang cukup menarik untuk diteliti. Diantaranya tingkat *turnover* karyawan dan absensi yang cukup tinggi.

Menurut **Robbins dalam (Sutrisno, 2011:81)**, ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai cara. Misalnya meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang dan menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

Dari hasil wawancara di PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu, bahwa tingkat *turnover* karyawan *afdeling* yang terjadi pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu pada 3 tahun terakhir seperti berikut:

Tabel 1.2: Data Turnover Karyawan *Afdeling* Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Tahun 2016-2018

Tahun	Jumah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Persentase LTO
2016	116 orang	1 orang	5 orang	3.5 %
2017	112 orang	5 orang	9 orang	4.5 %
2018	108 orang	6 orang	14 orang	7.6 %

(sumber: PT. Rigunas Agri Utama Peranap)

Dari tabel 1.2 terlihat turnover karyawan dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 karyawan yang keluar sebanyak 5 orang sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 1 orang dengan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat *Labour Turnover* (LTO) sebesar 3.5%. Pada tahun 2017 karyawan yang keluar sebanyak 9 orang sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 5 orang dan mengalami kenaikan sebesar 1% menjadi 4.5%. Pada tahun 2018 karyawan yang keluar sebanyak 14 orang sedangkan karyawan yang masuk sebanyak 6 orang dan mengalami kenaikan sebesar 3.1% menjadi 7.6%.

Fenomena yang terjadi yaitu karyawan merasa bahwa pimpinan kurang memperhatikan keluhan dari bawahan. Karyawan merasa bahwa pekerjaannya bersifat monoton sehingga karyawan merasa cepat bosan. Karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sehingga memilih meninggalkan pekerjaannya saat ini. Dan adanya hubungan tidak baik sesama rekan kerja sehingga karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

Setiap pemimpin menginginkan setiap anggotanya memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, sebab komitmen yang tinggi, selain menimbulkan loyalitas, juga menimbulkan kepatuhan (kedisiplinan) pada diri individu untuk mematuhi peraturan yang telah menjadi nilai atau budaya perusahaan (Sudarmanto, 2009:103).

Soekidjan (2009:29), berpendapat bahwa secara umum komitmen kuat terhadap organisasi terbukti meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kinerja.

Tabel 1.3: Absensi Karyawan Afdeling PT. Rigunas Agri Utama Peranap Tahun 2018

Tahun	Jumlah karyawan	Absensi			Jumlah Absensi Per tahun
		Sakit	Izin	Alpa	
2016	116	30	50	77	157
2017	112	45	68	80	193
2018	108	52	73	105	230

(sumber: PT. Rigunas Agri Utama Peranap)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Dari tabel 1.3 terlihat absensi karyawan *afdeling* dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami peningkatan. Pada tahun 2016 karyawan yang sakit sebanyak 30 kali, karyawan yang izin sebanyak 50 kali dan karyawan yang alpa sebanyak 77 kali. Pada tahun 2017 karyawan yang sakit sebanyak 45 kali, karyawan yang izin sebanyak 68 kali, dan karyawan yang alpa sebanyak 80 kali. Pada tahun 2018 karyawan yang sakit sebanyak 52 kali, karyawan yang izin sebanyak 73 kali, dan karyawan yang alpa sebanyak 105 kali.

Fenomena yang berkaitan dengan komitmen organisasi seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja. Adanya karyawan yang tidak mempunyai pengalaman kerja diletakkan dibagian panen sehingga kinerja yang dihasilkan kurang baik dan kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga meningkatnya absensi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?
3. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja *afdeling* karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
 Penelitian ini digunakan untuk menambah ilmu dan pemahaman tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan bahan bacaan bagi pihak yang membutuhkan

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang teori-teori yang melandasi penelitian ini, pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hipotesa dan definisi operasional variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data dan analisis data.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

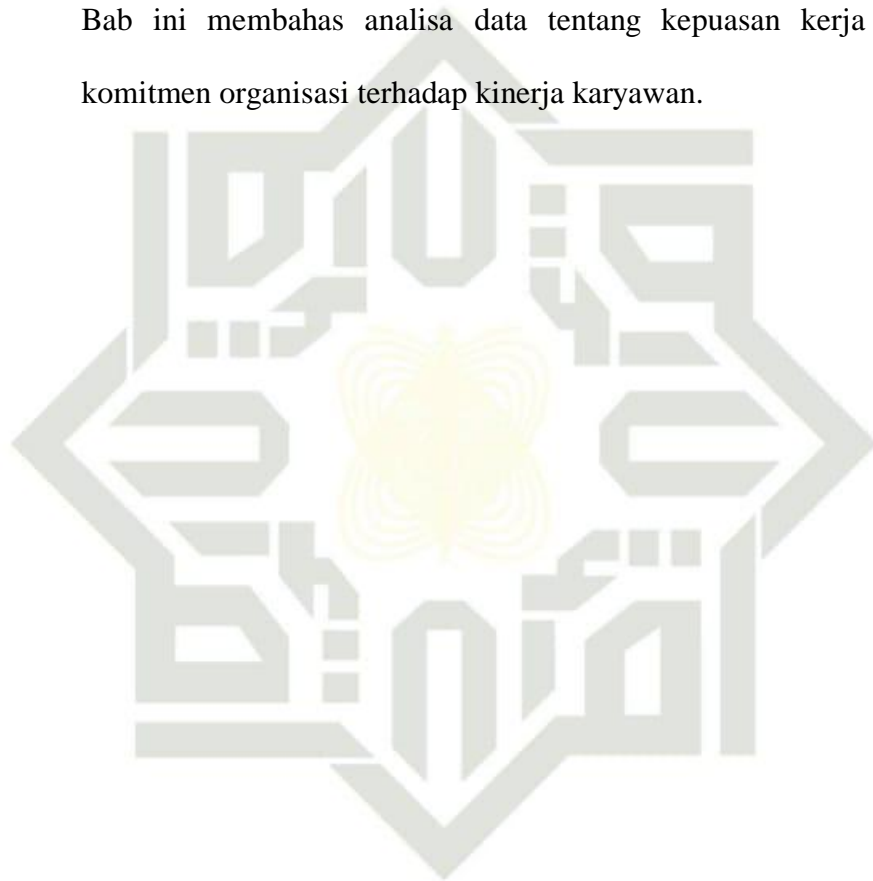
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan dan struktur organisasi.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas analisa data tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Hasibuan (2009:94)**, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

Kinerja menurut Anwar Prabu **Mangkunegara (2009:67)**, kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Kasmir (2016:182)**, kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja juga diartikan sebagai suatu pelaksanaan fungsi – fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.



Menurut Colquitt kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Sedangkan menurut Ivancevich kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi (**Kasmir, 2016:183**).

Menurut **Afandi (2018:83)**, Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut **Kasmir (2016:189)**:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, demikian pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa



yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkuegara (2011:75)**, menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerja sama adalah menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik atasan maupun karyawan lain dalam menyelesaikan tugas.
4. Tanggung jawab adalah kesadaran dan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Inisiatif adalah bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, serta kemampuan dalam mengambil resiko dan membuat suatu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu dari atasan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian kepuasan kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. **Supriyanto dan Machfudz (2010:106)**, mengutip pendapat Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional



yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Siagian (2013:295), mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

Menurut **Wibowo (2013:131)**, kepuasan kerja adalah tingkat perasaan menyenangkan yang diperoleh dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan bagaimana kita merasakan tentang pekerjaan kita dan apa yang kita pikirkan tentang pekerjaan kita.

Menurut **Afandi (2018:74)**, kepuasan kerja secara keseluruhan bagi seorang individu adalah jumlah dari kepuasan kerja (dari aspek pekerjaan) dikalikan dengan derajat pentingnya aspek pekerjaan bagi individu. Seorang individu akan merasa puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan sesuatu yang bersifat pribadi yaitu tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dengan hasil keluarannya (yang didapatnya).

Menurut **Sutrisni (2009:74)**, kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sementara menurut **Hasibuan (2013:202)**, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasannya di luar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balasanya dirasa adil dan layak.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Wibowo (2016:416), menyatakan bahwa diantara teori kepuasan kerja sebagai berikut :

1. *Two-Factor Theory*.

Teori dua faktor merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa *satisfaction* (kepuasan) dan *dissatisfaction* (ketidakpuasan) merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*.

Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri). Karena faktor ini mencegah reaksi negative, yang dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintenance factors*.

Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ni berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, yang dinamakan *motivators*.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. *Value Theory*.

Menurut konsep teori ini, kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu. Semakin banyak orang menerima hasil, maka akan semakin puas. Semakin sedikit mereka menerima hasil, maka akan kurang puas. *Value Theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan maka akan semakin rendah kepuasan seseorang.

Dengan menekankan pada nilai-nilai, teori ini menganjurkan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dari banyak faktor. Oleh karena itu, cara yang efektif untuk memuaskan pekerja adalah dengan menemukan apa yang mereka inginkan dan apabila mungkin memberikannya.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2013:202)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian.
3. Berat-ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pemimpin dalam kepemimpinannya.
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak.



Hasibuan juga mengemukakan hal-hal yang berpengaruh pada kepuasan kerja, diantaranya ada empat faktor yaitu:

1. Kepuasan kerja dan kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan mereka, maka kedisiplinan karyawan baik, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

2. Kepuasan kerja dan umur karyawan

Umur karyawan mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang masih muda, tuntutan kepuasannya masih tinggi. Sedangkan karyawan tua, tuntutan kepuasannya relatif rendah.

3. Kepuasan kerja dan perusahaan

Suatu perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, hal tersebut dikarenakan besar kecilnya perusahaan mempengaruhi karyawan. Semakin besar perusahaan maka kepuasan karyawan akan menurun dikarenakan peranan mereka semakin kecil untuk mewujudkan tujuan. Sedangkan pada perusahaan kecil, kepuasan kerja karyawan akan semakin besar karena peranan mereka semakin besar dalam mewujudkan tujuan.

4. Kepuasan kerja dan kepemimpinan

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pemimpin dalam kepemimpinannya, kepemimpinan berpartisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Sedangkan kepemimpinan yang otoriter akan mengakibatkan kepuasan karyawan menjadi rendah.

Menurut **Sutrisno (2011:80)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
3. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2.2.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Mangkunegara (2017:117)**, kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2. Tingkat kehadiran (absen) tinggi

Karyawan yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

3. Umur

Ada kecenderungan karyawan yang tua lebih merasa puas daripada karyawan yang berumur relatif muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan karyawan usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

4. Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan

2.2.5 Korelasi Kepuasan Kerja

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan variabel lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja (**Wibowo, 2016:418**). Beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Motivasi.

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Manajer secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan pekerja.

2. Pelibatan kerja.

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas lebih tinggi.

5. Kemangkiran.

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk mengurangnya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan kerja dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun.

6. Turnover.

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi. Dengan kekuatan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7. Perasaan stres.

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran,



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perputaran, sakit jantung koroner, dan pemeriksaan virus. Diharapkan manajer berusaha mengurangi dampak negatif stres dengan memperbaiki kepuasan kerja.

8. Prestasi kerja.

Ada yang menyatakan bahwa kepuasan memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan.

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut **Wibowo (2016:429)**, pandangan para pakar tentang pengertian komitmen dapat sangat bervariasi. Ada yang menyatakan hanya komitmen saja, namun ada pula yang menyatakan sebagai komitmen organisasional. Pada dasarnya, komitmen bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu. Sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi di mana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasioanl.

Menurut **Luthans (2013:73)**, mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

Komitmen menurut Kreitner dan Kinicki dalam (**Wibowo, 2016:430**), adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasi mencerminkan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkatan keadaan di mana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Robbins (2008:100), menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian komitmen organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan dan sikap individu terhadap sebuah organisasi serta mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut David dalam **Sopiah (2008:163)**, mengemukakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut **Umam (2010:262)**, indikator komitmen organisasi adalah:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif)

Individu dengan *affective commitment* yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi yang berarti terhadap organisasi dibandingkan individu dengan *affective commitment* yang lebih rendah.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tetapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut, ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi. Berkaitan dengan hal ini, individu tersebut tidak dapat diharapkan memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada organisasi. Jika tetap bertahan dalam organisasi, pada tahap selanjutnya, individu tersebut dapat merasakan putus asa dan frustrasi yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Meyer & Allen menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 192)**, Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Julianti (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

2.4.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut **Kasmir (2016: 192)**, Komitmen organisasi merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat mempengaruhi kinerja seseorang.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Purnama (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Masa Kini Harian Lampung Post bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

2.5 Pandangan Islam

2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Menurut Islam kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Jumu'ah ayat 10 yaitu:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا

لَعَلَّكُمْ تَفْلِحُونَ

Artinya: *apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.*

Ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau 2.5.2 Pandangan Islam Tentang Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja setiap individu cenderung bervariasi tergantung bagaimana dia menilai pekerjaan yang dilakukannya itu. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Mujadalah ayat 11 yaitu:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ أُنشُرُوا

فَأُنشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan padamu: "Berlapng-lapnglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu, dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Dari ayat diatas dapat dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kepuasan dalam bekerja, diharuskan untuk selau bersikap sabar atau lapang dada dalam menangani setiap masalah pekerjaan.

2.5.3 Pendangan Islam Tentang Komitmen Organisasi

Dalam islam komitmen seseorang terccermin dalam setiap aktifitas atau tindakan yang dilakukannya. Komitmen dalam menjalankan kewajiban dan menjauhi larangan-Nya merupaka perwujudan komitmen seorang manusia



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© sebagai khalifah di muka bumi ini. Allah berfirman dalam Al-Qur'an surah Al-Fath ayat 10 yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ

نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَن يَكْفُرْ لِيَ كُفْرًا عَظِيمًا ﴿١٠﴾

Artinya: *Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad), sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barang siapa yang melanggar janjinya, niscaya akibatnya melanggar, janji itu akan menimpa dirinya sendiri, dan barang siapa menepati janjinya kepada Allah, maka Allah akan memberinya pahala yang besar.*

Al-Qur'an surah Al-Fath ayat 10 di atas menjelaskan bahwa ketika seseorang sudah berkomitmen dalam sesuatu, dalam ayat tersebut dijabarkan tentang berjanji maka orang tersebut harus memenuhi komitmen yang sudah dibuatnya. Ketika komitmen tersebut dipenuhi Allah akan memberi nikmat yang besar, namun apabila komitmen tersebut dilanggar maka kerugian akan menimpa orang tersebut.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1: penelitian terdahulu

No	Penelitian	Judul	Tahun	Kesimpulan
1	Hendrawan Qonit Mekta	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja	2017	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

No	Penelitian	Judul	Tahun	Kesimpulan
		Karyawan Pada PT. Indra Kelana Yogyakarta		karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2	Nur Laily Julianti	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja	2018	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Diana Sulianti K.L. Tobing	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	2009	Secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Zora	Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Arun LNG	2010	Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5	Mukhtar Purnama	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan	2018	Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

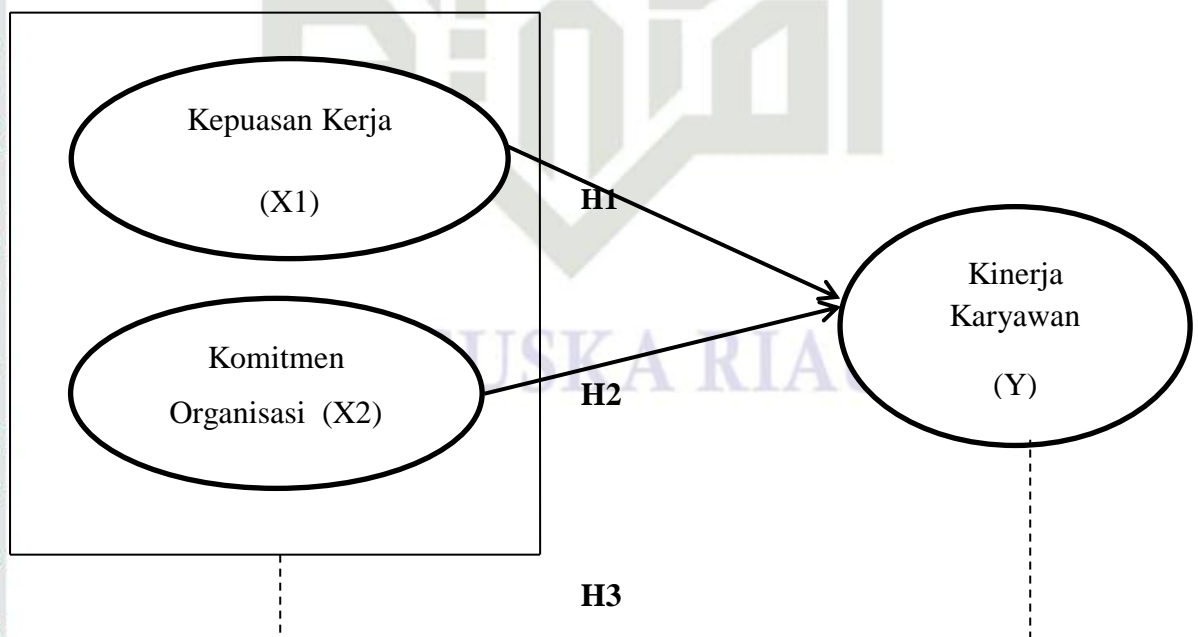
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penelitian	Judul	Tahun	Kesimpulan
		Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post)		kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat, waktu dan objek penelitian yang berbeda serta variabel penelitian yang berbeda yang penulis angkat dalam judul, yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran Penelitian

Sumber : Kasmir, (2016:189)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.8 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- H2 : Diduga komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
- H3 : Diduga kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

2.9 Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep operasional variabel pada penelitian ini adalah

Tabel 2.2: Definisi dan Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2009:94)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Kerja sama 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Mangkuegara (2011:75)	Likert
2	Kepuasan kerja (XI)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak	1. Turnover 2. Tingkat kehadiran (absensi) 3. Umur	Likert

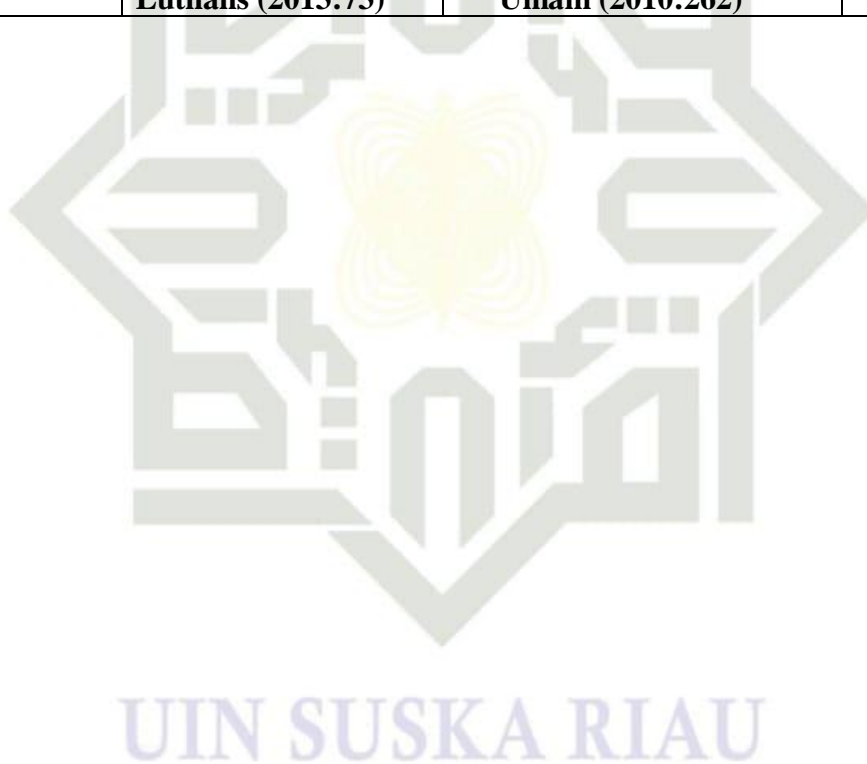
		menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Handoko, dikutip dari Supriyanto dan Machfudz (2010:106)	4. Tingkat pekerjaan 5. Ukuran perusahaan Sutrisno (2011:74)	
3	Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Luthans (2013:73)	1. Komitmen efektif (<i>Affective commitment</i>) 2. Komitmen berkelanjutan (<i>Continuance commitment</i>) 3. Komitmen normatif (<i>Normative commitment</i>) Umam (2010:262)	likert

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Rigunas Agri Utama yang berlokasi di Desa Semelinang Tebing Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari:

a. Data primer

Menurut **Sugiyono (2010:137)**, data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan (persepsi) responden mengenai variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan *afdeling* pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.

b. Data sekunder

Menurut **Sugiyono (2010:137)**, data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah



karyawan, absensi karyawan, jumlah karyawan masuk dan keluar, sejarah perusahaan, struktur organisasi dan yang relevan dengan penelitian ini.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan dilakukan yaitu:

a. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respodennya sedikit/kecil **Sugiyono (2010:194)**.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup ataupun terbuka **Sugiyono (2013)**. Kuesioner ini diberikan kepada karyawan PT. Rigunas Agri Utama Peranap .

3.4 Skala Pengukuran

Adapun skala yang digunakan adalah skala likert. Menurut **Suliyatno (2011:10)**, Skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Pada skala likert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan atau tidak kesetujuan terhadap objek tersebut. Artinya pertanyaan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

positif hingga sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar diletakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar diletakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalu ganjil dan ada selalu pilihan “netral”.

Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- | | | | |
|------------------|------|---|---------------|
| a. Sangat setuju | (SS) | : | diberi skor 5 |
| b. Setuju | (S) | : | diberi skor 4 |
| c. Netral | (N) | : | diberi skor 3 |
| d. Kurang setuju | (KS) | : | diberi skor 2 |
| e. Tidak setuju | (TS) | : | diberi skor 1 |

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subjek yang mempunyai kuanlitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan **Sugiono (2013:117)**,. Dalam hal ini populasi yang mrnjadi objek penelitian adalah seluruh karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Peranap yang berjumlah 108 karyawan.

3.5.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh pupulasi (**Sugiono, 2010:81**). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin dalam sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$



Dimana:

n : ukuran sampel

N : jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT. Rigunas Agri Utama Peranap

e : persentasi kelonggaran ketidaktelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan, sebanyak 5%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dengan data yang diperoleh dari database karyawan PT. Rigunas Agri Utama Peranap adalah:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{108}{1+108(0,05)^2} = 85,03$$

Dengan demikian, jumlah sampel adalah 85 karyawan. Teknik yang digunakan adalah teknik simple random sampling atau sampel acak sederhana yaitu sampel diambil secara acak dari populasi, dimana semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Metode analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul



sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

3.6.2 Metode Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiono (2016: 8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisi data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisi regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan rogram SPSS versi 22 for windows

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (**Sugiono, 2016 :121**).



3.7.1 Uji validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Adapun dasar pengambilan keputusan suatu item *valid* atau tidak *valid* menurut Sugiyono dapat diketahui dengan cara mengorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut *valid* sebaliknya bila korelasi r di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak *valid* sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Supriyanto dan Machfudz, 2010:249)

Menurut Ghozali (2013:53), suatu kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $\geq 0,1975$ atau dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk $df = n - 2$. Dengan ketentuan :

- a. Jika nilai r hitung $< r$ tabel, maka dinyatakan tidak valid.
- b. Jika nilai r hitung $> r$ tabel, maka dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat untuk pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk mengetahui suatu alat ukur itu variabel dapat diuji dengan menggunakan rumus *alpha* . apabila variabel yang diteliti mempunyai *cronbach's alpha* (α) $> 60\%$ maka variabel tersebut dikatakan *reliable*, sebaliknya *cronbach's alpha* (α) $< 60\%$ (0,60) maka variabel tersenut dikatakan tidak *reliable* (Supriyanto dan Machfudz, 2010:249)



3.8 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat analisis regresi linear, yaitu penaksir tidak bias atau sering disingkat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimate*). Ada beberapa asumsi yang harus dipenuhi agar kesimpulan dari hasil pengujian tidak bias, diantaranya:

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang distandarisasikan pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal apabila nilai residual mendekati nilai rata-ratanya. Yang dikatakan berdistribusi normal adalah apabila di uji dengan kurva akan membentuk gambar lonceng (bell shape curve) (Suliyanto, 2011 : 69).

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal. Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut Suliyanto, (2011 :69). Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinearitas adalah terjadi korelasi linear yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinearitas bertujuan



untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas atau tidak (Suliyanto, 2011 :81).

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011:81).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians variabel. Jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan), maka disebut homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Dan jika varians variabel berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedasi (Suliyanto, 2011 : 95).

Metode analisis grafik dilakukan dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standartdized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized. Jika scatterplot membentuk pola tertentu, hal ini menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk. Sedangkan jika scatterplot menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk (Suliyanto, 2011:95)



3.9 Regresi Liner Berganda

Dalam penelitian ini pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi software pengolahan data SPSS. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan (variabel dependen)

a = konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = kepuasan kerja (variabel independen)

X₂ = komitmen organisasi (variabel independen)

e = error (nilai residu/variabel pengganggu)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t yaitu uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011 : 55), dengan rumus sebagai berikut:

Dimana:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$



t = Nilai t
 r = Koefisien korelasi
 n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. $t_{hit} > t_{tabel}$ signifikan
2. $t_{hit} < t_{tabel}$ tidak signifikan

4 Uji Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Jika variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau *fit*. Sebaliknya, jika tidak terdapat pengaruh secara simultan maka hal itu akan masuk dalam kategori tidak cocok atau *fit*.

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

5 Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

determinasi adalah nol dan satu. Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent (Ghozali, 2013 : 97)

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria yang dikemukakan (Sugiyono, 2016:16) sebagai berikut:

Tabel 3.1 Interval Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan artikel atau tinjauan masalah.
b. Pengutipan tidak merikan kepentingan yang war UIN Suska Riau
2. Dilarang mengunakan sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Saif Kasim Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri

Hulu

PT. Rigunas Agri Utama adalah suatu perusahaan swasta yang berorientasi di bidang perkebunan dan pengolahan kilang minyak sawit. Perkebunan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama berdiri pada tahun 1992.

PT. Rigunas Agri Utama adalah salah satu kelanjutan dari Asian Agri Group yang mana Asian Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian Agri telah mampu mengelola Sumber Daya Alam yang berlimpah dengan pengelolaan perusahaan kelapa sawit berkelas dunia. Saat ini wilayah operasional Asian Agri berada di tiga Provinsi di Indonesia salah satunya berada di pulau Sumatera dengan areal konsesi seluas 100.000 Ha dan plasma seluas 60.000 Ha.

Perkebunan kelapa sawit PT. Rigunas Agri Utama dalam melaksanakan operasional sesuai dengan lokasi arealnya terbagi menjadi tiga wilayah kerja yaitu: kebun inti Peranap, kebun plasma Koto Baru dan kebun plasma Serange. PT. Rigunas Agri Utama berkomitmen untuk melakukan pengelolaan perkebunan kelapa sawit secara berkelanjutan.

PT. Rigunas Agri Utama sudah mendapatkan izin lokasi pada tahun 1992 seluas 28.17,50 Ha berdasarkan SK Gubernur Kepala Daerah tingkat I Riau Nomor: KETS.78/LI.VI/1992 pada tanggal 24 Juni 1992, kemudian keputusan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari Menteri Kehutanan Nomor: 690/Kpts-II-/92 pada tanggal 9 Juni 1992. Kemudian pada tanggal 27 April tahun 2000 areal PT. Rigunas Agri Utama memperoleh izin HGU (Hak Guna Usaha) dari Kepala Badan Pertanahan Nasional Nomor: 18/HGU/BPN/2000 dengan luas areal 5.215,142 Ha dan berlaku selama 35 tahun.

Pada saat ini kebun inti yang telah di bangun adalah seluas 3.685 Ha dimana luasnya tersebut terbagi menjadi luas kebun 3.658 Ha dan areal sarana prasarana penunjang seluas 27 Ha sedangkan kebun plasma yang telah dibangun seluas 5/136 Ha yang terbagi menjadi dua wilayah kebun plasma antara lain kebun plasma Koto Baru seluas 1.846 Ha dan kebun plasma Serangge seluas 3.290 Ha.

4.2 Visi dan Misi PT. Rigunas Agri Utama

4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan kelapa sawit dan kilang minyak sawit kelas dunia yang menghasilkan produk yang berkelanjutan dan efisien.

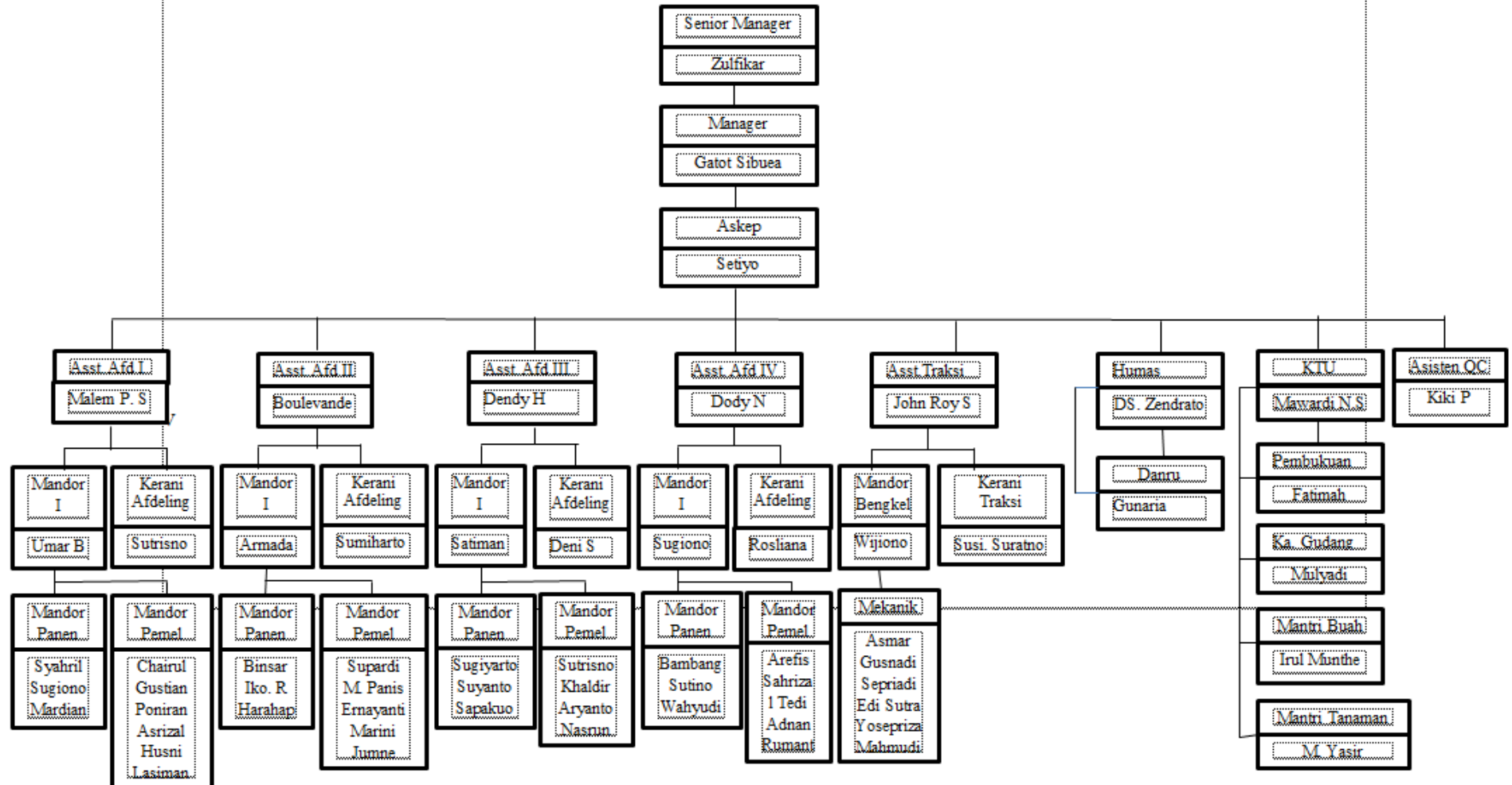
4.2.2 Misi

Adapun Misi PT. Rigunas Agri Utama adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan bisnis dan memberikan keuntungan bagi pemegang saham.
2. Menjadi tempat kerja pilihan bagi karyawannya, aman, sehat dan sejahtera.
3. Penggunaan sumber daya yang efisien minimalisir limbah.

4.3 Struktur Organisasi PT. Rigunas Agri Utama

Struktur organisasi PT. Rigunas Agri Utama



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN SUSKA RIAU

enyebutkan sumber:

State Islamic University



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan di PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu dapat diambil kesimpulan:

1. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *afdeling* karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *afdeling* karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Bahwa kepuasan kerja serta komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *afdeling* karyawan PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
4. Nilai adjusted R Square sebesar 0,592 atau 59,2% berarti kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu. sebesar 59,2% sementara sisanya sebesar 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.



© 6.2 Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat di berikan saran sebagai berikut :

1. Tetap memberi perhatian kepada seluruh karyawan yang telah mempunyai komitmen organisasi yang tinggi dengan cara memberikan informasi yang jelas tentang kebijakan saat ini yang berlaku diorganisasi, sehingga karyawan akan lebih memahami tujuan dan nilai organisasi. Dengan hal ini maka komitmen organisasi karyawan akan tetap terjaga dan baik akan meningkatkan kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
2. Memperhatikan kepuasan kerja karyawan, dengan cara mengetahui terlebih dahulu keinginan dan kebutuhan karyawan. Keinginan dan kebutuhan karyawan dapat disaring apabila manajemen mampu membuka diri dan selalu berkomunikasi dengankaryawannya guna mencapai tujuan bersama. Diharapkan kepada karyawan agar dapat memberikan masukan sertadorongan yang sifatnyamembangun kepada pemimpinagar bisa menunjukkan rasakepuasan bekerja dan berkomitmen untuk perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan *afdeling* PT. Rigunas Agri Utama Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al – Qur'an dan Terjemahan. Sygma Examedia Arkanleema
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: B-PUNDIP.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Julianti, Nur Laily. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indra Kelana Yogyakarta*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori dan Prkatik*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Luthans. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remajas Rosda Karya
- Purnama, Mukhtar. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Masa Kini Mandiri Harian Lampung Post*
- Robbins, S,P dan Timothy A. Judge. 2015 *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sodang p. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisationsl*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suliyanto.2011. *Ekonomi Terapan – Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Supriyanto dan Masyuri.2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Malang Press
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Wibowo.2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima, Cetakan kesebelas. Jakarta: Rajawali Pers
- Mekta, Hendrawan Qonit.2019. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Raharja*
- Zora.2010. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arun LNG Jawa Barat*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AFDELING PADA PT. RIGUNAS AGRI UTAMA PERANAP KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahiwabarakatuh

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian "*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Afdeling Pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kabupaten Indragiri Hulu*". Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terima kasih.

A. Data Umum

1. Nama Responden :
2. Umur Responden :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja :
6. Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda jawab benar
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja

C. Keterangan Skor Penilaian

1. Sangat Setuju : SS
2. Setuju : S
3. Netral : N
4. Kurang Setuju : KS
5. Tidak Setuju : TS

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PERNYATAAN TENTANG KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya memiliki tingkat ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
2	Saya melaksanakan tugas dengan tepat waktu.					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					
4	Saya mempunyai target yang harus dicapai dalam satu periode.					
5	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam satu departemen.					
6	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam departemen lain.					
7	Saya bertanggungjawab atas tugas yang diberikan kepada saya.					
8	Saya berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.					
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.					
10	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dengan sukarela tanpa diperintah atasan.					

PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa senang dan nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.					
2	Tingkat pergantian karyawan di perusahaan saya bekerja rendah.					
3	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas selama bekerja.					
4	Saya tidak pernah keluar kantor untuk keperluan pribadi pada saat jam kerja.					
5	Semakin bertambah usia tingkat kepuasan saya dalam bekerja meningkat.					
6	Semakin bertambah usia saya semakin produktif dalam bekerja.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan jabatan saya,					
8	Saya memahami prosedur dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas pekerjaan.					
9	Saya merasa pekerjaan saya lebih menarik daripada kegiatan saya yang lain.					
10	Pekerjaan saya tidak menghabiskan waktu sehingga masih bisa melakukan kegiatan di luar perusahaan.					

PERNYATAAN TENTANG KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	Skala Likert				
		SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bangga menjadi bagian perusahaan ini.					
2	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi masalah saya juga.					
3	Saya sulit meninggalkan perusahaan ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja di tempat lain.					
4	Saya terlalu rugi untuk meninggalkan perusahaan ini.					
5	Saya ingin tetap menjadi karyawan di perusahaan ini					
6	Saya percaya terhadap nilai yang ada di perusahaan					

UIN SUSKA RIAU

TERIMA KASIH

No	KINERJA (Y)										TOTAL	KEPUASAN KERJA (X1)										TOTAL	KOMITMEN ORGANISASI (X2)						TOTAL	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6		
1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	4	3	4	4	3	3	21	
2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	4	5	4	4	5	3	25	
3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	4	3	4	4	4	23	
4	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	38	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	4	2	2	2	2	4	16	
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46	5	5	5	5	5	5	30	
6	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	35	4	2	2	4	5	4	4	2	4	4	35	3	2	3	3	3	3	17	
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	3	4	4	22	
8	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	4	2	2	5	5	4	5	5	2	4	38	4	5	5	5	5	5	29	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37	5	5	5	5	5	5	30	
10	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	3	3	3	3	3	19	
11	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	46	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	41	5	4	5	5	4	5	28	
12	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	45	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	47	4	3	4	4	3	3	21	
13	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42	5	5	5	5	5	5	30	
14	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	3	3	3	3	3	3	18	
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	4	3	5	5	4	4	5	3	4	41	5	5	5	4	4	5	28	
16	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	5	5	5	29	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	2	2	5	5	4	5	5	2	4	38	3	3	3	3	3	3	18	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	28	5	5	2	2	5	5	24	
19	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	41	5	5	5	5	5	5	30	
20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38	4	5	3	3	5	4	24	
21	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	45	3	4	4	4	4	5	24	
22	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	3	4	3	21	
23	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	3	4	4	4	4	4	23	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	5	5	5	5	5	5	30	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48	4	5	3	3	5	5	25	
26	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	2	3	3	3	3	3	17	
27	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37	5	5	2	2	5	5	24	
28	5	5	5	3	4	5	3	3	4	3	39	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37	4	4	3	3	4	4	22	
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48	4	5	5	5	5	4	28	
30	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	44	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	36	4	4	4	4	4	4	24	
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38	3	4	4	4	4	4	3	22
32	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	49	4	4	4	4	4	4	24	
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	2	2	4	4	4	5	4	2	4	36	5	4	2	2	4	4	21	
34	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	43	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34	3	4	3	3	4	4	21	
35	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	2	4	4	4	4	4	22	
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	3	18	
37	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	45	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	32	5	4	5	5	5	5	29	
38	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	43	5	4	5	3	4	4	5	3	5	4	42	5	3	5	5	3	4	25	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	30	
40	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	26	4	4	3	4	4	4	23	
41	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40	4	5	4	4	5	4	26	
42	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	38	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42	3	3	2	3	3	3	17	
43	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	4	4	3	36	5	4	4	5	4	5	27	
44	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35	3	2	2	4	4	4	4	2	4	4	33	3	4	3	3	4	3	20	
45	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	36	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	5	3	2	2	3	2	17	
46	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4	5	5	5	4	4	27	
47	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	34	3	4	3	3	3	3	19	
48	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	42	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47	5	5	4	4	5	5	28	
49	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	48	5	4	5	5	4	4	27	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	5	5	5	5	5	4	29	

tanpa izin UIN

State Islamic University

51	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	41	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	41	4	5	4	4	5	4	26	
52	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	3	3	3	3	3	18	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	2	4	4	4	4	5	23	
54	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	39	4	3	2	4	2	4	4	4	2	4	33	5	4	3	3	4	5	24	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	5	3	2	4	4	3	36	5	3	5	5	3	5	26	
56	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	37	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	36	3	3	3	3	2	3	17	
57	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	41	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4	5	2	2	5	5	23	
58	5	5	4	3	4	5	4	3	4	3	40	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45	2	4	4	4	4	5	23	
59	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	34	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	3	4	3	3	4	3	20	
60	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	44	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	32	5	5	4	5	4	5	28	
61	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	46	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	4	5	2	2	5	4	22	
62	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	33	3	2	3	2	3	3	16	
63	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	41	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45	4	4	1	1	4	4	18	
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	2	4	5	5	5	5	5	4	5	44	4	5	2	2	5	4	22	
65	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	2	2	4	4	20	
66	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4	3	3	3	3	4	20	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	40	3	3	3	3	3	3	18	
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3	4	4	5	3	5	2	5	4	5	40	4	4	2	2	4	4	20	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	28	4	5	5	5	5	5	29	
70	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4	3	4	4	4	4	23	
71	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	46	3	3	3	3	3	3	18	
72	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	43	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	5	4	4	4	4	5	26	
73	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	32	3	3	2	5	5	4	4	5	2	4	37	2	3	2	2	3	3	15	
74	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	45	3	4	4	4	5	3	2	4	4	3	36	4	4	4	4	4	4	24	
75	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	36	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	32	4	4	2	2	4	2	18	
76	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	45	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45	2	4	4	4	4	5	23	
77	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	39	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	5	5	3	3	5	5	26	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	4	4	5	5	4	4	26	
79	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	34	5	4	5	5	4	5	28	
80	5	5	3	5	4	4	3	4	4	4	41	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	38	4	4	3	3	4	3	21	
81	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	40	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42	4	4	4	4	4	4	24	
82	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	4	4	4	4	3	22
83	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	44	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	36	4	4	4	4	4	4	24	
84	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	46	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	5	4	2	2	4	4	21	
85	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	3	4	3	3	4	4	21	

2. Diarahkan untuk mengutip sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University



UIN SUSKA RIAU



Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.416**	.555**	.470**	.614**	.666**	.697**	.542**	.568**	.672**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.2	Pearson Correlation	.416**	1	.651**	.358**	.409**	.535**	.271*	.412**	.669**	.548**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.012	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.3	Pearson Correlation	.555**	.651**	1	.311**	.464**	.489**	.361**	.335**	.965**	.492**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.4	Pearson Correlation	.470**	.358**	.311**	1	.537**	.570**	.527**	.892**	.346**	.591**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.004		.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.5	Pearson Correlation	.614**	.409**	.464**	.537**	1	.563**	.502**	.558**	.476**	.590**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.6	Pearson Correlation	.666**	.535**	.489**	.570**	.563**	1	.660**	.671**	.518**	.897**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.7	Pearson Correlation	.697**	.271*	.361**	.527**	.502**	.660**	1	.511**	.364**	.641**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.8	Pearson Correlation	.542**	.412**	.335**	.892**	.558**	.671**	.511**	1	.367**	.615**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.9	Pearson Correlation	.568**	.669**	.965**	.346**	.476**	.518**	.364**	.367**	1	.508**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.001	.001		.000	.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
X1.10	Pearson Correlation	.672**	.548**	.492**	.591**	.590**	.897**	.641**	.615**	.508**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.801**	.716**	.776**	.699**	.735**	.842**	.705**	.739**	.795**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.922	10



Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL.X2
X2.1	1	.424**	.282**	.294**	.440**	.472**	.636**
X2.2	.424**	1	.297**	.308**	.906**	.579**	.741**
X2.3	.282**	.297**	1	.964**	.308**	.447**	.784**
X2.4	.294**	.308**	.964**	1	.305**	.456**	.790**
X2.5	.440**	.906**	.308**	.305**	1	.602**	.751**
X2.6	.472**	.579**	.447**	.456**	.602**	1	.774**
TOTAL.X2	.636**	.741**	.784**	.790**	.751**	.774**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.837	.843	6

UIN SUSKA RIAU

Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 2. Dilarang mengemukakan kepentingan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	TOTAL.Y
Y.1	1	.623**	.507**	.156	.133	.649**	.440**	.205	.137	.212	.633**
Y.2	.623**	1	.641**	.091	.234*	.908**	.623**	.126	.242*	.070	.720**
Y.3	.507**	.641**	1	.284**	.385**	.629**	.946**	.370**	.378**	.362**	.845**
Y.4	.156	.091	.284**	1	.134	.087	.337**	.914**	.132	.890**	.572**
Y.5	.133	.234*	.385**	.134	1	.144	.403**	.134	.985**	.137	.555**
Y.6	.649**	.908**	.629**	.087	.144	1	.562**	.170	.151	.070	.692**
Y.7	.440**	.623**	.946**	.337**	.403**	.562**	1	.360**	.396**	.352**	.831**
Y.8	.205	.126	.370**	.914**	.134	.170	.360**	1	.131	.879**	.615**
Y.9	.137	.242*	.378**	.132	.985**	.151	.396**	.131	1	.136	.554**
Y.10	.212	.070	.362**	.890**	.137	.070	.352**	.879**	.136	1	.585**
TOTAL	.633**	.720**	.845**	.572**	.555**	.692**	.831**	.615**	.554**	.585**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.858	.857	10

LAMPIRAN

1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

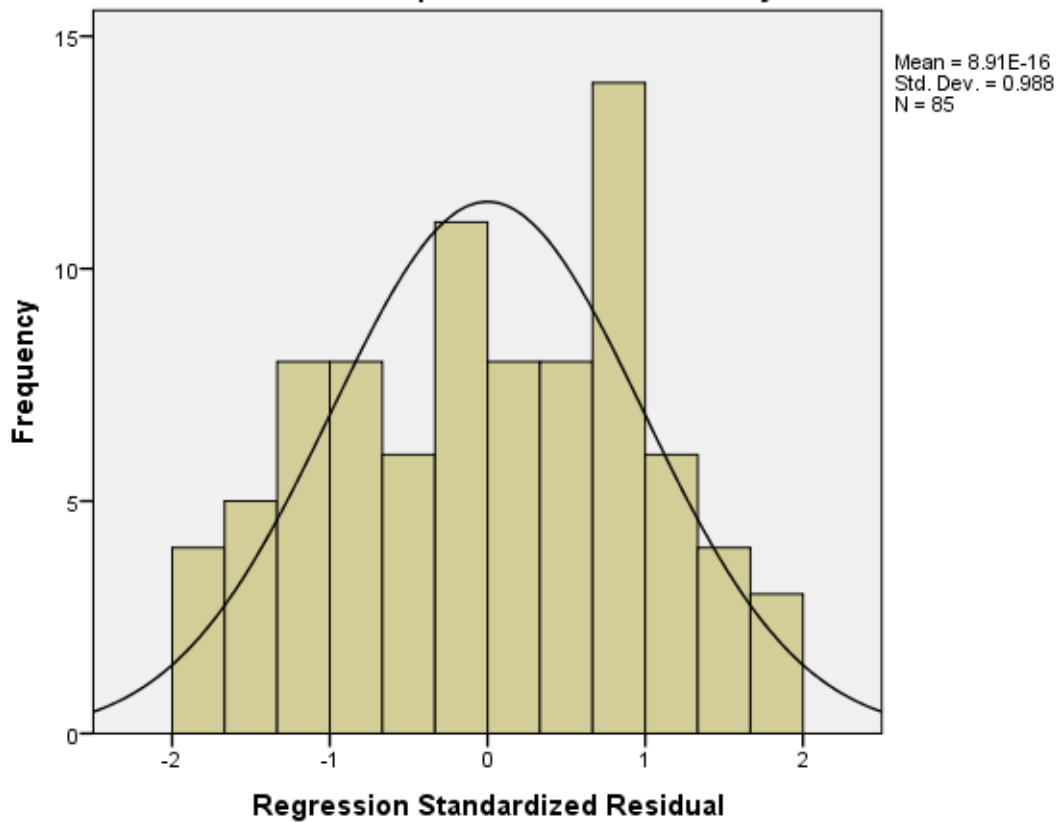
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	85	32	50	40.93	4.217
Kepuasan Kerja	85	26	50	39.31	6.660
Komitmen Organisasi	85	15	30	23.12	4.090
Valid N (listwise)	85				

Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Histogram

Dependent Variable: Kinerja

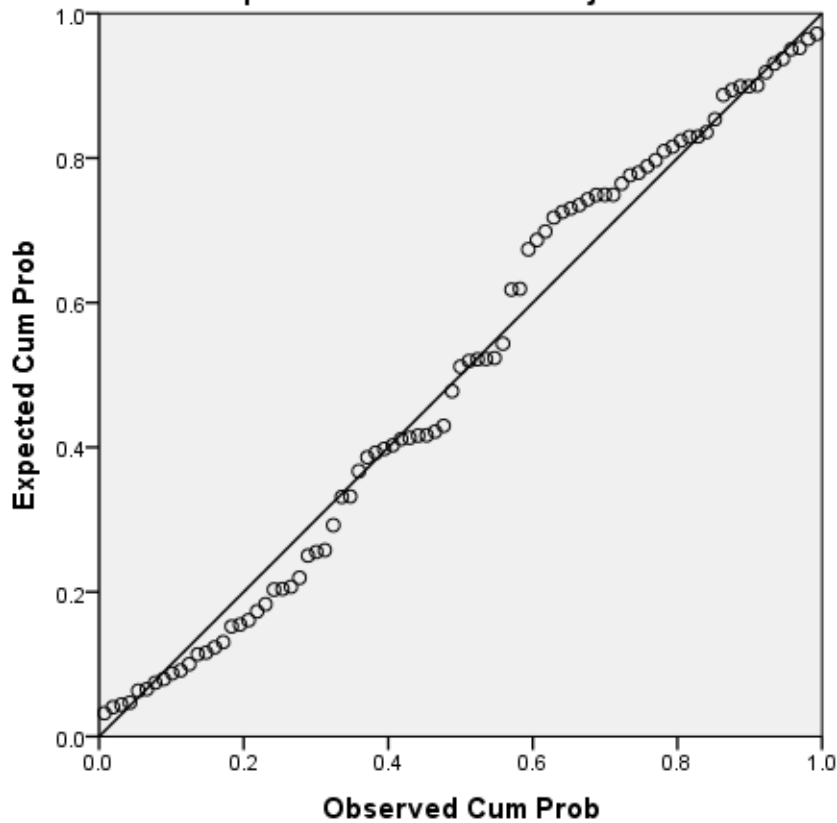


2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

njauan suatu masalah.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

in dan meny
 nya ilmiah, pe

Stat

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65958494
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.066
	Negative	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.406

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

u masalah.

casim Riau

b. Multikolinearitas

Coefficients^a

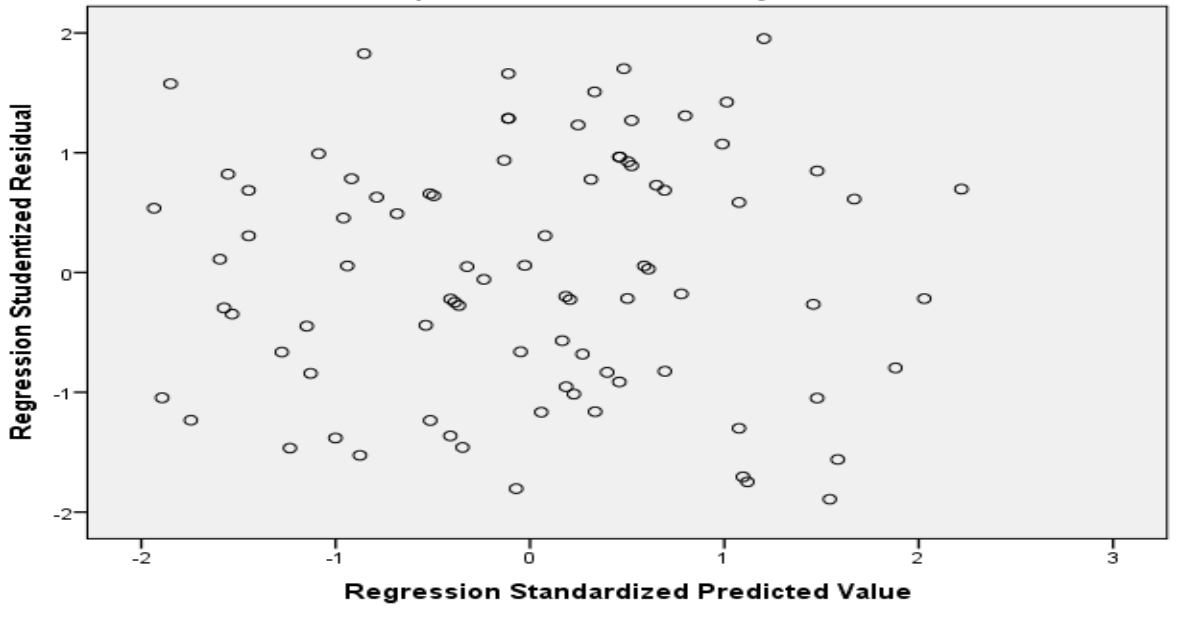
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.993	1.007
	Komitmen Organisasi	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Heteroskedastisitas

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

f: oran, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	15.596	2.326	
1 Kepuasan Kerja	.277	.044	.438
Komitmen Organisasi	.625	.072	.606

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.592	2.692

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.596	2.326		6.706	.000		
1 Kepuasan Kerja	.277	.044	.438	6.262	.000	.993	1.007
Komitmen Organisasi	.625	.072	.606	8.669	.000	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya untuk tujuan akademik atau komersial tanpa izin UIN Suska Riau.

University of Sultan Syarif Kasim Riau



c. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	899.412	2	449.706	62.063	.000 ^b
	Residual	594.165	82	7.246		
	Total	1493.576	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Kinerja
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.082	.487**
	Sig. (2-tailed)		.455	.000
	N	85	85	85
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.082	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.455		.000
	N	85	85	85
Kinerja	Pearson Correlation	.487**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	85	85	85

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Frekuensi

a. Kinerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12.9	12.9	12.9
4	44	51.8	51.8	64.7
5	30	35.3	35.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

sumber: dan laporan, pe

u masalah.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Und
p set
nya t
mil

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	9	10.6	10.6	10.6
4	33	38.8	38.8	49.4
5	43	50.6	50.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	22.4	22.4	22.4
4	49	57.6	57.6	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	16.5	16.5	16.5
4	57	67.1	67.1	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	17.6	17.6	17.6
4	53	62.4	62.4	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

ini tai
pene

te I
enyu

atau tinjauan suatu masalah.



Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	14.1	14.1	14.1
4	33	38.8	38.8	52.9
5	40	47.1	47.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	20	23.5	23.5	23.5
4	47	55.3	55.3	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	18.8	18.8	18.8
4	56	65.9	65.9	84.7
5	13	15.3	15.3	100.0
Total	85	100.0	100.0	

Y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	16	18.8	18.8	18.8
4	52	61.2	61.2	80.0
5	17	20.0	20.0	100.0
Total	85	100.0	100.0	

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ang-Undar
 bagian ata
 untuk kepe
 UIN
 nenci
 peni
 nibe
 n lap
 nic
 arif Kasim Riau
 an suatu masalah.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Undang-
p sebagai
nya untuk

pa n
titan,

er:

oran, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	14.1	14.1	14.1
4	59	69.4	69.4	83.5
5	14	16.5	16.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

b. Kepuasan Kerja

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	27	31.8	31.8	31.8
4	35	41.2	41.2	72.9
5	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	14	16.5	16.5	17.6
3	15	17.6	17.6	35.3
4	37	43.5	43.5	78.8
5	18	21.2	21.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	9	10.6	10.6	11.8
Valid 3	26	30.6	30.6	42.4
4	21	24.7	24.7	67.1
5	28	32.9	32.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	13	15.3	15.3	16.5
Valid 4	44	51.8	51.8	68.2
5	27	31.8	31.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	23	27.1	27.1	28.2
Valid 4	28	32.9	32.9	61.2
5	33	38.8	38.8	100.0
Total	85	100.0	100.0	

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	26	30.6	30.6	32.9
Valid 4	36	42.4	42.4	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	7	8.2	8.2	8.2
3	18	21.2	21.2	29.4
Valid 4	37	43.5	43.5	72.9
5	23	27.1	27.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	13	15.3	15.3	17.6
Valid 4	41	48.2	48.2	65.9
5	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	11	12.9	12.9	14.1
3	22	25.9	25.9	40.0
4	22	25.9	25.9	65.9
5	29	34.1	34.1	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1.2	1.2	1.2
3	23	27.1	27.1	28.2
4	40	47.1	47.1	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

c. Komitmen Organisasi

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	7.1	7.1	7.1
3	19	22.4	22.4	29.4
4	34	40.0	40.0	69.4
5	26	30.6	30.6	100.0
Total	85	100.0	100.0	



X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	3.5	3.5	3.5
3	18	21.2	21.2	24.7
Valid 4	39	45.9	45.9	70.6
5	25	29.4	29.4	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	14	16.5	16.5	17.6
Valid 3	27	31.8	31.8	49.4
4	23	27.1	27.1	76.5
5	20	23.5	23.5	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1.2	1.2	1.2
2	14	16.5	16.5	17.6
Valid 3	25	29.4	29.4	47.1
4	24	28.2	28.2	75.3
5	21	24.7	24.7	100.0
Total	85	100.0	100.0	

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Undang
 an atau s
 kepenti

an di
 karya

kritik atau tinjauan suatu masalah.

of Sultan Syarif Kasim Riau

RIAU

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	19	22.4	22.4	24.7
Valid 4	40	47.1	47.1	71.8
5	24	28.2	28.2	100.0
Total	85	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	2.4	2.4	2.4
3	23	27.1	27.1	29.4
Valid 4	32	37.6	37.6	67.1
5	28	32.9	32.9	100.0
Total	85	100.0	100.0	

2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak mengabaikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Uraikan dan menyebutkan sumber:
 tulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan (dai) yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Table 1 (Koefisien Korelasi Sederhana)

$$df = 1 - 200$$

Diproduksi oleh: Junaidi

<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

UN SUSKA RIAU
 2. Dilarang mengutip dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 © Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

2. Dilarang mengutip dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

2. Dilarang mengutip dan menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak mengikat kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 151 - 200

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



(Rak Cipta Milik UIN Suska Riau) Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>



Tabel Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung



Tabel Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

df \ Probabilitas	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel Persentase Distribusi t (df = 121 –160)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Tabel Persentase Distribusi t (df = 161 –200)

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



df untuk penyebut (N2)

df untuk pembilang (N1)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengizinkan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05



df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumtumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05



df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak mengikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

c. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

d. Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/7688/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Pra Riset

Pekanbaru, 27 Desember 2018 M
18 Rabiul Akhir 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Rigunas Agri Utama Peranap
Kab. Indragiri Hulu

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Riska Alfitri
NIM. : 11571205277
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)

bermaksud mengadakan **Pra Riset** dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:
**"Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Loyalitas Kerja
Terhadap Kinerja pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kab. Indragiri
Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan
yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Saif HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2939/2019
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 22 April 2019 M
16 Sya'ban 1440 H

Kepada
Yth. Pimpinan
PT. Rigunas Agri
Utama Peranap
Kabupaten Indragiri Hulu
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Riska Alfitri
NIM. : 11571205277
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: **"Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kab. Indragiri Hulu"** Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.



Dekan,
Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/2940/2019 Pekanbaru, 22 April 2019 M
Sifat : Biasa 16 Sya'ban 1440 H
Lampiran : -
Perihal : **Bimbingan Skripsi**

Kepada
Yth. **Ulfiah Novita, SE, M. Si**
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Riska Alfitri
NIM : 11571205277
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

adalah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi/ menyusun skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Peranap Kab. Indragiri Hulu**". Sehubungan dengan itu kami menunjuk Saudarasebagai pembimbingdalam menyelesaikan skripsi mahasiswa tersebut di atas.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Saïd HM, M.Ag, MM
NIP. 19620512 198903 1 003

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nol : 149/MGR-KPN/MEMO/06/2019
Hal : Balasan

Kepada Yth,
UIN SUSKA RIAU

Di-
Pekanbaru

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Gatot Sibuea
Jabatan : Manager PT. RAU - KPN

Menerangkan bahwa,

Nama : Riska Alfitri
Nomor Siswa: 11571205277
Jurusan : Manajemen

Telah kami setuju untuk mengadakan penelitian di PT. Rigunas Agri Utama – Kebun Peranap dengan judul :

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitment Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Afdeling pada PT. Rigunas Agri Utama Kebun Peranap Kec. Peranap Kab. Inhu

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Peranan, 12 Juni 2019
Hormat kami,



Gatot Sibuea
Manager

CC:
- File

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BIOGRAFI PENULIS

Riska Alfitri, kelahiran Gumanti 26 Maret 1997, alamat tempat tinggal Jl. Napal RT 001 RW 006 Desa Gumanti Kecamatan Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau. Merupakan anak kedua dari Bapak Ade Alpian dan Ibu Sepriza dari empat bersaudara. Menamatkan pendidikan Sekoah Dasar pada tahun 2009 di SDN 013 Kebun Cina Peranap Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau.

Pada tahun 2009 melanjutkan pendidikan di MTs Khairul Ummah Kecamatan Pasir Penyuh Kabupaten Indragiri Hulu Provinsi Riau dan menamatkan pendidikan pada tahun 2012. Pada tahun 2012 penulis melanjutkan pendidikan di MAS Sumatera Thawalib Parabek Kabupaten Agam Provinsi Sumatera Barat dan menamatkan pendidikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial tepatnya pada jurusan Manajemen dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan menamatkan pendidikan pada tahun 2019. Pada tanggal 10 Oktober 2019 penulis mengikuti dan lulus ujian Oral Comprehensive pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan Predikat Kelulusan **Sangat Memuaskan**.